Composante du produit nº 11-008-X au catalogue de Statistique Canada
Tendances sociales canadiennes

Article

Le bénévolat appuyé par l'employeur

par Matt Hurst

17 mai 2012

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Signes conventionnels à Statistique Canada

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0^s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
p	provisoire
r	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Le bénévolat appuyé par l'employeur

par Matt Hurst

Introduction

Partout au Canada, des employeurs ont en place un éventail de programmes et de politiques visant à aider leur personnel à faire du bénévolat dans leur communauté. Les bienfaits de telles mesures peuvent inclure une amélioration du moral et de la productivité de leur effectif, car en faisant du bénévolat, les employés ont l'occasion d'acquérir plus de compétences. L'appui de l'employeur au bénévolat peut aussi servir d'incitatif non financier auprès d'employés futurs et actuels qui désirent redonner à leur communauté[1]. De plus, les employés peuvent sentir que de faire du bénévolat les aide à améliorer leur rendement au travail, à enrichir leur réseau social et à améliorer leur mieux-être.

Dans le présent article, on s'intéresse aux bénévoles ayant un emploi rémunéré, en établissant une comparaison entre ceux obtenant l'appui de leur employeur pour leurs activités de bénévolat et ceux ne l'obtenant pas. On examine d'abord la proportion de bénévoles ayant déclaré que leur employeur avait, à leur connaissance, un programme ou une politique les encourageant à faire du bénévolat. On se penche ensuite sur les formes d'appui officiel offertes par les employeurs, comme la possibilité de modifier son horaire de travail, l'offre de congés payés, l'utilisation d'installations ou d'équipement, ou une lettre de reconnaissance des activités bénévoles. D'autres aspects sont examinés, comme la manière dont le bénévolat appuyé officiellement par l'employeur varie d'une industrie à l'autre et les effets possibles d'un tel appui. Par exemple, les bénévoles obtenant l'appui de leur employeur font-ils du bénévolat pendant plus d'heures en moyenne, pour un plus grand nombre d'organismes ou un plus large éventail d'activités?

Dans la deuxième partie de l'article, on traite des avantages professionnels que les employés disent retirer de l'appui officiel de l'employeur et du bénévolat en général. Quel type de compétences disent-ils avoir acquises grâce au bénévolat? Les employés déclarent-ils que leurs activités de bénévolat améliorent leurs chances de réussite professionnelle? Plus important encore, l'appui de l'employeur à l'égard du bénévolat est-il directement associé à cette perception?

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les données, les concepts et les définitions utilisés dans le présent article, voir « Ce qu'il faut savoir au sujet de la présente étude ». Pour se renseigner sur le bénévolat en général, voir l'article de Mireille Vézina et de Susan Crompton intitulé : « Le bénévolat au Canada », dans *Tendances sociales canadiennes*.

Programmes et politiques pour encourager le bénévolat

En 2010, environ un tiers (33 %) des bénévoles occupant un emploi ont déclaré travailler pour un employeur ayant un programme ou une politique visant à encourager le bénévolat. Il s'agit d'une hausse par rapport aux 29 % ayant déclaré la même chose en 2004. De tels programmes ou politiques incluent, par exemple, l'offre de services professionnels sans frais à des organismes sans but lucratif ou l'offre de jumeler ces organismes avec des employés qui aimeraient faire du bénévolat. En outre, certains employeurs peuvent faire des dons en argent à un organisme en fonction du nombre d'heures de bénévolat effectuées par leurs employés. Parmi les employés ayant dit en 2010 que leur employeur avait un programme pour les encourager à faire du bénévolat, 19 % ont déclaré que leur employeur faisait de tels dons.

La plupart des employés qui font du bénévolat ont un appui officiel de leur employeur

Même si ce ne sont pas tous les employeurs qui ont un programme ou une politique d'envergure pour encourager le bénévolat, plusieurs bénévoles déclarent que leur employeur leur offre des mécanismes particuliers d'appui officiel comme la possibilité pour les employés de modifier leur horaire de travail,

Ce qu'il faut savoir au sujet de la présente étude

La présente étude est basée sur les données de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (ECDBP), qui a été réalisée en 2010 auprès d'un échantillon de personnes de 15 ans et plus, totalisant 15 482 répondants. Elle porte sur les bénévoles qui ont aussi un emploi, soit les personnes ayant déclaré, en 2010, avoir fait du bénévolat et avoir travaillé contre rémunération (à l'exception des travailleurs autonomes) au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête. Par conséquent, l'analyse se limite aux 4 926 répondants de 15 ans et plus qui ont fait du bénévolat et qui avaient un emploi rémunéré. Ils représentaient 59 % de tous les bénévoles.

Étant donné qu'on ne demande qu'aux employés qui font du bénévolat s'ils ont l'appui de leur employeur — et qu'on ne pose pas cette question à ceux qui n'en font pas — l'analyse est limitée. On peut examiner comment les programmes d'appui de l'employeur peuvent toucher les employés qui font du bénévolat, mais pas comment ces programmes sont reliés au taux de bénévolat de l'ensemble des employés. On ne peut donc déterminer si les programmes d'appui de l'employeur pourraient inciter les personnes qui ne feraient pas de bénévolat à en faire.

L'ECDBP a été réalisée auparavant en 2007 et en 2004, mais les données sur le bénévolat appuyé par l'employeur n'ont été recueillies que lors du cycle de 2004. Par conséquent, les comparaisons dans le présent article ne touchent que les données de 2010 et de 2004.

Définitions

Bénévoles ayant un emploi : Personnes de 15 ans et plus qui ont effectué des tâches non rémunérées pour le compte d'un groupe ou d'un organisme et qui avaient aussi un emploi rémunéré au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête (excluant les travailleurs autonomes). Les activités de bénévolat incluent l'aide aux écoles, aux organismes religieux ou aux associations sportives ou communautaires.

Appui officiel de l'employeur, bénévolat appuyé par l'employeur (BAE) : Appui au bénévolat, tel que déclaré par les répondants qui ont répondu « oui » à l'une ou l'autre des questions suivantes : Au cours des 12 derniers mois, votre employeur vous a-t-il accordé un appui officiel pour vous aider dans votre engagement de bénévolat comme : 1) l'utilisation des installations ou de l'équipement pour vos activités bénévoles; 2) des heures rémunérées ou du temps pour accomplir votre bénévolat durant vos heures de travail normales; 3) la permission de modifier votre horaire de travail ou de réduire vos activités professionnelles afin que vous puissiez accomplir votre bénévolat; 4) la reconnaissance de vos activités bénévoles ou une lettre de remerciements pour celles-ci; 5) un don de prix, bons-cadeaux, nourriture, etc.; 6) un don de t-shirts, de produits à l'effigie de la compagnie, etc.; 7) un don d'argent à l'organisme; 8) du transport; 9) la commandite d'un événement, le paiement des frais d'entrée ou d'adhésion, etc.; 10) autre.

Industrie : Les groupes d'industries ont été dérivés de 18 groupes agrégés du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Les industries dont les échantillons étaient trop petits pour fins d'analyse ont été ajoutées à d'autres.

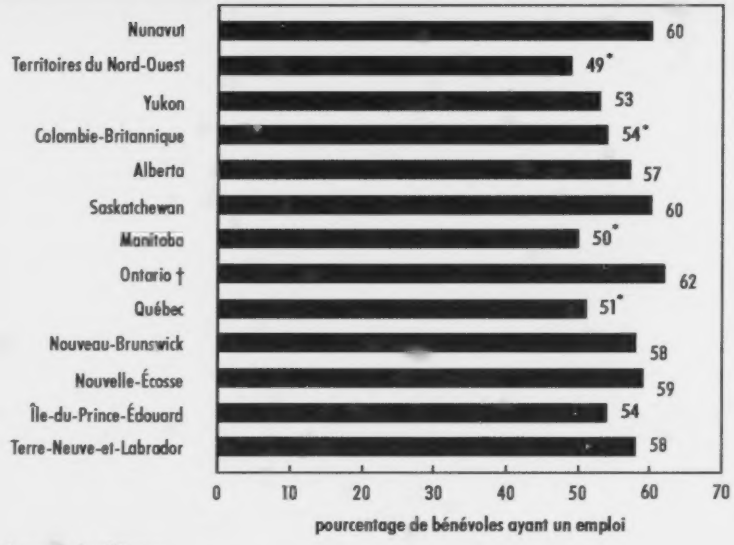
les congés payés, l'utilisation des installations ou la reconnaissance du bénévolat. En 2010, 57 % des employés ayant fait du bénévolat ont dit recevoir une ou plusieurs formes d'appui de leur employeur, une proportion inchangée par rapport à 2004. Ces mécanismes de soutien officiel, également appelés « bénévolat appuyé par l'employeur » (BAE)[2], pourraient réduire les obstacles au bénévolat attribuables aux conflits d'horaire[3], au volume de travail élevé, à l'insuffisance des ressources ou à l'absence de reconnaissance.

L'appui des employeurs variait toutefois selon la région en 2010 : les taux d'appui officiel de l'employeur étaient assez élevés en Ontario (62 %) comparativement à la Colombie-Britannique (54 %), aux Territoires du Nord-Ouest (49 %), au Manitoba (50 %) et au Québec (51 %) (graphique 1).

Dans une perspective internationale, certaines recherches ont montré que, comparativement au Royaume-Uni, aux États-Unis et à d'autres pays d'Europe, le bénévolat appuyé par l'employeur n'est pas aussi répandu au Canada[4]. Les recherches antérieures ont également permis de constater que 3 % des entreprises au Canada avaient une politique officielle, codifiée par écrit, en matière de bénévolat appuyé par l'employeur[5].

Certaines formes d'appui sont plus courantes que d'autres. Précisément, un peu plus du tiers (34 %) des employés ont indiqué

Graphique 1 Pourcentage de bénévoles ayant un emploi et recevant un appui officiel de l'employeur, selon la province ou le territoire, 2010



† groupe de référence
* différence statistiquement significative (α=0,05) par rapport au groupe de référence
Note : Inclut seulement les bénévoles de 15 ans et plus ayant un emploi.
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Tableau 1 Types d'appui officiel de l'employeur au bénévolat, bénévoles âgés de 15 ans et plus ayant un emploi, 2004 et 2010

	2004	2010
	pourcentage	
Type d'appui officiel de l'employeur		
N'importe quel type d'appui	**57**	**57**
Autorisation à changer son horaire ou à réduire ses tâches †	33	34
Utilisation d'installations ou d'équipement	31	29*
Reconnaissance ou lettre de remerciements	23*	24*
Congés payés ou temps pour faire du bénévolat durant les heures de travail	21*	20*
Autre type d'appui	4*	4*
Dons de prix, certificats-cadeaux, nourriture	2*	2E*
Dons d'argent à l'organisme	2*	1E*
Parrainage d'une activité, paiement de frais d'entrée ou d'abonnement	1*	1E*
Dons de t-shirts ou de biens de la compagnie	1*	1E*
Transport	0SE*	1E*

† groupe de référence
* différence statistiquement significative (α=0,05) par rapport au groupe de référence
Note : On a inclut seulement les répondants qui ont répondu à toutes les questions concernant l'appui officiel de l'employeur.
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2004 et 2010.

que leur employeur les aidait en leur accordant la permission de modifier leur horaire de travail ou de réduire leurs tâches. Il s'agissait de la forme d'appui la plus répandue. Un peu moins fréquemment offertes étaient l'utilisation des installations ou de l'équipement pour les activités de bénévolat (29 %), l'offre d'une reconnaissance ou d'une lettre de remerciements (24 %) et des congés payés ou du temps pour accomplir du bénévolat pendant les heures de travail (20 %). Les formes d'appui beaucoup moins courantes (moins de 2 % pour chaque catégorie) étaient les dons de prix, de bons-cadeaux ou de nourriture; les dons d'argent à l'organisme; la commandite d'événements, le paiement des frais d'entrée ou d'adhésion; et les dons de produits à l'effigie de la compagnie (p. ex., t-shirts) (tableau 1).

Le pourcentage d'employés ayant déclaré avoir obtenu une seule forme d'appui officiel de leur employeur est resté stable de 2004 à 2010 (24 %). Il en va de même pour les employés ayant reçu deux types de soutien (16 %), ceux en ayant reçu trois (11 % en 2004, 10 % en 2010), et ceux en ayant reçu quatre ou plus (7 %).

Les employés qui ont l'appui officiel de leur employeur consacrent plus d'heures au bénévolat que ceux qui ne l'ont pas

Les bénévoles occupant un emploi semblent consacrer plus de temps à l'organisme de leur choix lorsqu'ils reçoivent l'appui de leur employeur. En 2010, les bénévoles qui ont déclaré obtenir l'appui officiel de leur employeur avaient consacré une médiane de 60 heures au bénévolat, comparativement à 40 heures pour ceux ne l'ayant pas reçu (graphique 2). (La valeur médiane est le « milieu » statistique d'une répartition de valeurs. Par exemple, la médiane des heures de bénévolat correspond à la valeur à partir de laquelle la moitié des bénévoles déclarent un plus grand nombre d'heures de bénévolat, et l'autre

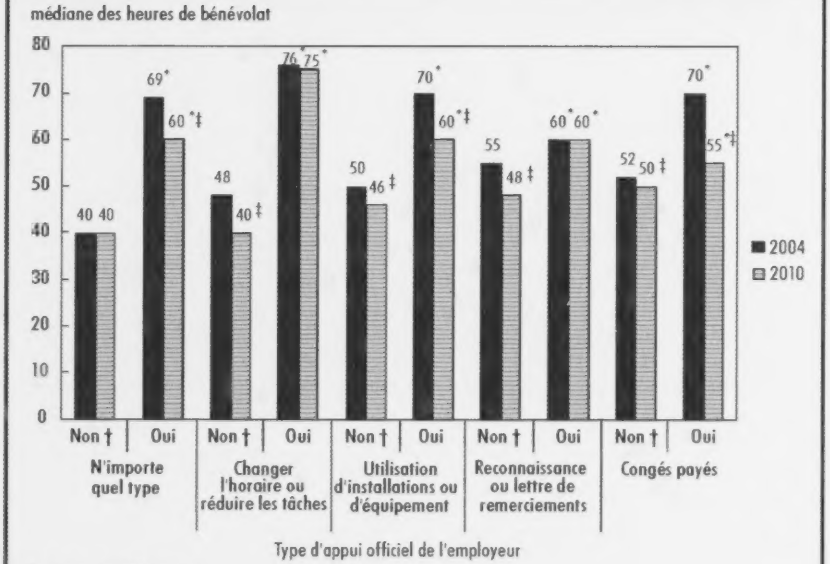
moitié d'entre eux déclarent un plus petit nombre d'heures de bénévolat.)

Les employés ayant la permission de modifier leur horaire de travail ou de réduire leurs activités professionnelles – la forme d'appui la plus courante – ont déclaré consacrer un nombre médian d'heures de bénévolat plus élevé (75 heures) que ceux n'ayant pas ce type d'appui (40 heures) (graphique 2). Cette forme d'appui peut permettre aux employés de faire du bénévolat de manière continue, et donc d'y consacrer plus d'heures qu'ils n'auraient pu le faire s'ils avaient eu un horaire plus contraignant.

Les bénévoles dont l'employeur leur permettait d'utiliser ses installations ou son équipement ont consacré une médiane de 60 heures au bénévolat, comparativement à 46 heures pour ceux n'ayant pas eu cette forme d'appui. De même, les employés ayant obtenu une forme de reconnaissance ou une lettre de remerciements pour leurs activités bénévoles ont consacré plus de temps au bénévolat que les autres (médiane de 60 heures comparativement à 48 heures). La possibilité d'avoir des congés payés pour accomplir du bénévolat était associée à une médiane de 55 heures de travail bénévole, ce qui représente environ 5 heures de plus que la médiane pour les bénévoles n'ayant pas eu cette forme d'appui.

Comme il fallait s'y attendre, le nombre d'heures consacrées au bénévolat était corrélé au nombre de différentes formes d'appui officiel offertes. En 2010, les employés ont consacré une médiane de 54 heures au bénévolat s'ils obtenaient une forme d'appui officiel, 60 heures s'ils en obtenaient deux, 78 heures s'ils en obtenaient trois, mais seulement 62 heures s'ils en obtenaient quatre ou plus (données non présentées).

Graphique 2 Médiane des heures de bénévolat, selon certains types d'appui officiel de l'employeur, bénévoles âgés de 15 ans et plus ayant un emploi, 2004 et 2010



† groupe de référence
* différence statistiquement significative (α=0,05) par rapport au groupe de référence
‡ différence statistiquement significative (α=0,05) par rapport à 2004
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2004 et 2010.

Les bénévoles recevant l'appui de l'employeur ont consacré moins d'heures au bénévolat en 2010 qu'en 2004

En 2010, les bénévoles n'ayant pas obtenu d'appui de leur employeur ont consacré le même nombre d'heures au bénévolat qu'en 2004 (médiane de 40 heures). Cependant, ceux ayant reçu l'appui de leur employeur ont déclaré moins d'heures de bénévolat en 2010 (médiane de 60 heures, comparativement à 69 en 2004) (graphique 2).

Plus précisément, cette baisse du nombre médian d'heures consacrées au bénévolat en 2010 a été observée chez les employés qui avaient la permission d'utiliser des installations ou de l'équipement, ainsi que chez ceux qui avaient obtenu un congé payé. En revanche, les employés qui avaient obtenu une forme de reconnaissance pour leur bénévolat ont consacré le même nombre médian d'heures (60) en 2004 et en 2010. Ceux qui avaient obtenu la permission de modifier leur horaire de travail ou de réduire leurs tâches ont également consacré le même nombre médian d'heures au bénévolat, soit 76 en 2004 et 75 en 2010 (graphique 2).

Certains types d'activités bénévoles sont plus courants lorsque l'employeur offre son appui

Les bénévoles qui avaient l'appui de leur employeur donnaient non seulement plus d'heures que les employés ne l'ayant pas, mais étaient aussi plus susceptibles de faire du bénévolat pour certains types d'activités. Par exemple, 52 % des employés qui avaient l'appui de l'employeur ont consacré au moins un peu de temps à organiser, superviser ou coordonner des activités ou des événements, comparativement à 37 % des employés ne l'ayant pas (tableau 2). Les employés qui ont reçu de l'appui étaient également plus enclins à fournir des services d'enseignement, de formation ou de mentorat, à faire du travail de bureau ou de la tenue de livres et à participer

à des collectes de fonds. Toutefois, l'appui de l'employeur n'était pas relié à la proportion d'employés ayant fait du bénévolat comme entraîneurs, arbitres ou officiels. La participation à ce type d'activité pourrait être plutôt motivée par la situation parentale que par l'obtention de l'appui de l'employeur.

Les bénévoles qui reçoivent l'appui de leur employeur étaient également plus susceptibles de fournir leurs services à certains types d'organismes. Les employés bénéficiant d'appui étaient plus portés que les autres à faire du bénévolat pour des organismes de services sociaux (27 % contre 22 %), des organismes d'enseignement et de recherche (29 % contre 24 %) ainsi que des intermédiaires de bienfaisance et des organismes de bénévolat (9 % contre 3 %) (données non présentées).

L'appui officiel du bénévolat est élevé dans les industries des administrations et des services publics

Les taux de bénévolat varient selon le secteur d'activité (voir la rubrique « Les taux de bénévolat sont les plus élevés dans l'industrie des services d'enseignement »). Le bénévolat appuyé par l'employeur varie également d'une industrie à l'autre. En 2010, les bénévoles occupant un emploi étaient plus portés à déclarer recevoir l'appui de leur employeur s'ils travaillaient dans le groupe d'industries des administrations et des services publics (70 %) ou dans celui de la finance, des assurances, des services immobiliers et des services de location et de location à bail (66 %). Des niveaux plus faibles ont été observés dans le groupe d'industries de la fabrication et du commerce de gros (47 %), et dans l'industrie de la gestion, des services administratifs et de soutien (45 %) (tableau 3).

Selon les déclarations des employés, les secteurs appuyant le plus le travail bénévole sont : les administrations et les services publics ainsi que la finance, les assurances, les services immobiliers et les services de location et de location à bail. On y trouve principalement de grandes entreprises dotées d'un service de ressources humaines bien établi. Ces grandes organisations peuvent être plus susceptibles d'avoir en place des politiques de responsabilité sociale. Elles peuvent aussi donner leur appui au bénévolat afin d'attirer et de retenir des employés qualifiés. En effet, la proportion de diplômés universitaires est plus élevée dans les administrations et les services publics (40 %), dans la finance, les assurances, les services immobiliers et les services de location et de location à bail (38 %), comparativement à celle dans la fabrication et le commerce de gros (20 %), et dans la gestion, les services administratifs et de soutien (15 %).

Dans la plupart des industries, la permission de modifier son horaire de travail ou de réduire ses tâches était la forme d'appui officiel la plus souvent mentionnée par les employés : le pourcentage de bénévoles occupant un emploi et ayant obtenu cette forme d'appui allait de 30 % à 45 %. Les bénévoles de l'industrie des services d'enseignement représentaient une exception : 19 % d'entre eux ont dit avoir été autorisés par leur employeur à modifier leur horaire de travail ou à réduire leurs tâches pour faire du bénévolat.

Cependant, les travailleurs de l'industrie des services d'enseignement étaient proportionnellement les plus nombreux à dire que leur employeur leur permettait d'utiliser ses installations ou son équipement pour leurs activités bénévoles. En 2010, 47 % des bénévoles occupant un emploi dans les services d'enseignement ont indiqué

Tableau 2 Taux de participation dans différents types d'activités bénévoles, selon l'appui officiel de l'employeur, bénévoles âgés de 15 ans et plus ayant un emploi, 2010

	Appui officiel de l'employeur	
	Non †	Oui
	pourcentage	
Type d'activités bénévoles		
Organiser des événements	37	52*
Solliciter des fonds	42	55*
Enseigner, offrir du mentorat	25	36*
Travail de bureau, tenue de livres	17	26*
Recueillir, servir ou distribuer de la nourriture ou d'autres biens	24	32*
Donner des conseils	22	30*
Participer à un conseil ou à un comité	25	33*
Entretien ou réparations	11	17*
Transport bénévole	13	19*
Soins de santé et accompagnement	14	19*
Protection de l'environnement	14	18*
Faire du porte-à-porte	11	14*
Premiers soins, lutte contre les incendies ou recherche et sauvetage	6	9*
Agir à titre d'entraîneur ou d'arbitre	20	22
Autres activités	15	14

† groupe de référence
* différence statistiquement significative ($\alpha = 0,05$) par rapport au groupe de référence
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Tableau 3 Certains types d'appui officiel de l'employeur, selon l'industrie, bénévoles âgés de 15 à 75 ans ayant un emploi, 2010

		Type d'appui officiel de l'employeur			
	N'importe quel type d'appui officiel	Changement d'horaire, tâches réduites	Utilisation d'installations ou d'équipement	Reconnaissance ou lettre de remerciements	Congés payés
	pourcentage				
Industrie ou groupe d'industries					
Administrations publiques; et services publics	70	40	34	30	41
Finance et assurances; et services immobiliers et services de location et de location à bail	66	45	34	37	38
Services professionnels, scientifiques et techniques	63	41	31	23[E]	28[E]*
Commerce de détail; et services d'hébergement et de restauration	62	43	20*	20*	14[E]*
Autres services	61	38	34	29[E]	20[E]*
Industrie de l'information et industrie culturelle; et arts, spectacles et loisirs	61	35	37	25[E]	21[E]*
Services d'enseignement	60*	19*	47*	32	14*
Transport et entreposage	58	39	31[E]	25[E]	21[E]*
Soins de santé et assistance sociale	53*	34	29	23	11*
Construction; agriculture, foresterie et pêche; extraction minière, de pétrole et de gaz	49*	27*	25[E]	17[E]*	19[E]*
Fabrication; et commerce de gros	47*	30	17*	18[E]*	16[E]*
Gestion; et services administratifs et de soutien	45[E]*	32[E]	16[E]*	F	22[E]*

† groupe de référence
* différence statistiquement significative ($\alpha = 0,05$) par rapport au groupe de référence
Note : Seulement les répondants qui ont répondu à toutes les questions concernant l'appui officiel de l'employeur sont inclus.
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

avoir obtenu cette forme d'appui, comparativement à 17 % de ceux dans la fabrication et le commerce de gros (tableau 3).

La reconnaissance des activités de bénévolat était la plus élevée (37 %) dans le secteur de la finance, de l'assurance, des services immobiliers et des services de location et de location à bail, (qui avait aussi un taux élevé pour l'ensemble des formes d'appui officiel de l'employeur). Les services d'enseignement affichaient également un taux élevé de reconnaissance de l'employeur pour les activités bénévoles, 1 employé sur 3 (32 %) ayant indiqué avoir reçu cette forme d'appui.

Dans plusieurs industries, moins de 1 bénévole sur 5 occupant un emploi a mentionné bénéficier de congés payés pour faire du bénévolat. Ce type d'appui officiel était beaucoup plus courant dans le groupe d'industries des administrations et des services publics (41 %) et dans celui de la finance, des assurances, des services immobiliers et des services de location et de location à bail (38 %).

L'acquisition de compétences professionnelles est plus fréquente chez les bénévoles ayant l'appui de leur employeur

Les employés peuvent acquérir diverses compétences professionnelles grâce au travail bénévole, y compris des compétences en travail de bureau, en gestion, en communication et en relations humaines. On a demandé aux répondants de l'ECDBP s'ils avaient acquis, comme bénévoles, certaines compétences au cours des 12 mois précédents.

En 2010, les employés étaient plus portés à avoir acquis des compétences professionnelles grâce à leur bénévolat si leur employeur leur avait fourni un appui officiel. Par exemple, 51 % des bénévoles ayant reçu l'appui de leur employeur ont acquis des compétences en organisation ou en gestion (telles qu'organiser les ressources humaines ou financières, agir en leader, diriger un organisme ou y faire de la

Les taux de bénévolat sont les plus élevés dans l'industrie des services d'enseignement

Les Canadiens travaillent dans un vaste éventail d'industries, allant de l'enseignement à la fabrication. Dans ces industries, les caractéristiques personnelles et économiques des travailleurs peuvent varier considérablement. Cela peut avoir une incidence sur le bénévolat, puisque les personnes ayant un diplôme universitaire et un revenu du ménage plus élevé sont considérablement plus enclines à effectuer des activités bénévoles[1].

En 2010, les travailleurs des services d'enseignement étaient les plus portés à faire du bénévolat, dans une proportion de 73 %, soit un taux plus élevé que la moyenne pour l'ensemble des travailleurs (51 %) (tableau de l'encadré). Ce phénomène pourrait être attribuable à l'éthique du bénévolat bien ancrée chez les enseignants et aux attentes au sein du milieu scolaire les poussant à faire du bénévolat.

Taux de bénévolat selon l'industrie, Canadiens occupés âgés de 15 à 75 ans, 2010

	Taux de bénévolat
	pourcentage
Industrie ou groupe d'industries	
Ensemble des industries †	**51**
Services d'enseignement	73*
Industrie de l'information et industrie culturelle; et arts, spectacles et loisirs	62*
Administrations publiques; et services publics	58*
Finance et assurances; et services immobiliers et services de location et de location à bail	56
Autres services	54
Soins de santé et assistance sociale	53
Services professionnels, scientifiques et techniques	52
Gestion; et services administratifs et de soutien	46
Transport et entreposage	45
Commerce de détail; et hébergement et services de restauration	44*
Construction; agriculture, foresterie et pêche; extraction minière, de pétrole et de gaz	44*
Fabrication; et commerce de gros	38*

† groupe de référence
* différence statistiquement significative ($\alpha = 0,05$) par rapport au groupe de référence

Note : Exclut ceux qui travaillent à leur compte.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Par exemple, environ 19 % des employés de l'industrie des services d'enseignement ont fait du bénévolat comme entraîneurs ou arbitres pendant les activités parascolaires. Cette proportion était plus élevée que celles dans toutes les autres industries sauf le secteur de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle; et des arts, des spectacles et des loisirs (données non présentées).

Les taux de bénévolat étaient également supérieurs à la moyenne dans le secteur de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle, et des arts, des spectacles et des loisirs (62 %) et dans le secteur des administrations et des services publics (58 %).

En revanche, des taux de bénévolat plus faibles ont été observés dans le secteur du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration (44 %); et dans celui de la construction, de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, et de l'extraction minière, pétrolière et gazière (44 %) (tableau de l'encadré). La fabrication et le commerce de gros arrivaient au dernier rang, à 38 %.

Dans l'ensemble, le taux de bénévolat selon l'industrie est lié au taux d'appui de l'employeur au bénévolat. Les taux de bénévolat avaient tendance à être plus élevés dans les industries où les taux d'appui de l'employeur étaient les plus hauts.

En général, il existe une corrélation entre la proportion d'employés détenant un diplôme universitaire dans une industrie donnée et son taux de bénévolat. Par exemple, les travailleurs des services d'enseignement, qui étaient les plus enclins à faire du bénévolat, étaient également plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire (66 %, données non présentées). En comparaison, 11 % des employés du groupe d'industries de la construction, de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, de l'extraction minière, pétrolière et gazière détenaient un diplôme universitaire, de même que 14 % des travailleurs du groupe d'industries du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration, deux groupes d'industries qui affichaient des taux de bénévolat inférieurs à la moyenne. Dans bien des industries ayant des taux de bénévolat supérieurs à la moyenne, la proportion d'employés ayant un revenu du ménage de 100 000 $ ou plus était également au-dessus de la moyenne. Les niveaux élevés de revenu du ménage sont corrélés aux taux élevés de bénévolat.

1. VÉZINA, Mireille et Susan CROMPTON. 2012. « Le bénévolat au Canada », *Tendances sociales canadiennes*, n° 93, produit n° 11-008-X au catalogue de Statistique Canada.

planification, etc.), comparativement à 35 % de ceux n'ayant pas eu ce type d'appui (tableau 4). Certains chercheurs considèrent que les compétences en gestion sont insuffisantes au sein des organismes de bénévolat[6], ce qui montre que le bénévolat appuyé par l'employeur pourrait profiter non seulement aux employeurs et aux employés, mais aussi aux organismes bénéficiaires. De plus, les bénévoles ayant l'appui de leur employeur étaient considérablement plus enclins à avoir acquis des compétences en travail de bureau, en communication et en relations humaines que les autres.

Les Canadiens plus jeunes sont plus susceptibles de déclarer que le bénévolat les a aidés dans leur emploi

Outre le fait d'être appuyé par l'employeur, l'âge est également associé à la probabilité d'acquérir des compétences professionnelles grâce au bénévolat. Par exemple, les jeunes employés, qui ont tendance à avoir moins d'expérience d'emploi, sont plus susceptibles de déclarer avoir acquis des compétences professionnelles en faisant du travail bénévole. Environ 89 % des bénévoles de 15 à 24 ans occupant un emploi ont acquis au moins un type de compétence grâce au bénévolat, comparativement à 72 % de ceux de 25 à 34 ans et à 70 % de ceux de 35 ans et plus. De même, il était plus courant pour les employés de 15 à 24 ans de dire que le bénévolat les avait aidés à réussir au travail (52 %) que pour ceux de 25 à 34 ans (40 %), ou ceux de 35 ans et plus (37 %) (données non présentées).

Les jeunes employés étaient également plus portés à mentionner l'amélioration des perspectives d'emploi comme motif de bénévolat. Environ 54 % des employés de 15 à 24 ans qui avaient fait du bénévolat ont dit qu'un de leur motif était d'améliorer leurs perspectives d'emploi, comparativement à 23 % de ceux de 25 à 34 ans et 11 % de ceux de 35 ans et plus (données non présentées). D'autres recherches ont conclu que l'acquisition de compétences est un fort incitatif pour faire du bénévolat chez les jeunes travailleurs, tandis que les travailleurs âgés s'intéressent davantage au réseautage[7].

Acquérir de nouvelles compétences professionnelles est aussi associé au sexe, au niveau de scolarité et à l'industrie

Les hommes étaient proportionnellement moins nombreux que les femmes à déclarer avoir acquis des compétences en relations humaines en faisant du bénévolat, mais ils étaient plus enclins à dire qu'ils avaient acquis des compétences en travail de bureau. Le fait d'avoir un niveau de scolarité plus élevé faisait aussi une différence. Les diplômés de l'université âgés de 25 à 34 ans, période où leur diplôme peut avoir la plus forte incidence, étaient plus susceptibles de déclarer avoir acquis des compétences en gestion ou en communication grâce au bénévolat, comparativement aux diplômés non universitaires et à ceux ayant un niveau de scolarité inférieur au diplôme d'études secondaires.

L'acquisition de compétences professionnelles grâce au bénévolat était couramment rapportée par les employés du secteur de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle, des arts, des spectacles et des loisirs (83 %), ainsi que dans le groupe d'industries du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration (81 %). Elle était moins couramment rapportée par ceux travaillant dans l'industrie du transport et de l'entreposage (66 %) ou dans le secteur de la gestion et des services administratifs et de soutien (62 %). Bien que les bénévoles travaillant dans le secteur de la finance, des assurances, des services immobiliers et des services de location ou de location à bail aient indiqué des niveaux plus élevés d'appui de leur employeur que dans les autres industries, ils rapportaient des niveaux plus faibles d'acquisition de compétences (68 %).

Les employés ayant l'appui de leur employeur sont plus susceptibles de dire que le bénévolat a amélioré leurs chances de réussite professionnelle

En plus de vouloir acquérir de nouvelles compétences, les employés peuvent faire du bénévolat afin d'améliorer leurs chances de réussite professionnelle. Les mécanismes de soutien offerts par les employeurs semblent faciliter cet objectif. Par exemple, parmi les employés qui avaient été autorisés à utiliser les installations ou l'équipement de leur employeur pour leurs activités de bénévolat, 52 % ont indiqué que ces activités avaient amélioré leurs chances de réussite professionnelle, comparativement à 34 % des bénévoles occupant un emploi qui n'avaient pas reçu cette forme d'appui (tableau 5).

Les effets de ces formes d'appui sur les perceptions d'amélioration de la réussite professionnelle sont interreliés : considérées simultanément, certaines formes d'appui peuvent être plus importantes que d'autres. Un modèle de régression logistique a été utilisé pour déterminer lesquels des quatre principaux types d'appui au bénévolat par l'employeur demeurent importants lorsque les autres demeurent constants. Les résultats révèlent que, parmi les quatre principales formes d'appui, seuls les congés payés ne sont pas significativement corrélés à la perception que le bénévolat améliorait les chances de réussite professionnelle (tableau 5, colonne du modèle 1).

Bien d'autres facteurs, comme le nombre d'heures consacrées au bénévolat, les compétences acquises grâce au bénévolat, le type d'activité bénévole, l'industrie, les caractéristiques sociodémographiques sont associés à la probabilité d'estimer que le

Tableau 4 Compétences professionnelles acquises grâce au bénévolat, selon certaines caractéristiques, bénévoles âgés de 15 ans et plus ayant un emploi, 2010

	N'importe quel type de compétence reliée au travail	Compétences en travail de bureau	Compétences en gestion	Capacité de communiquer	Compétences en relations humaines
	pourcentage				
Appui officiel de l'employeur					
Non †	68	26	35	37	59
Oui	82*	32*	51*	55*	74*
Caractéristiques personnelles et économiques					
Sexe					
Hommes †	72	29	39	43	62
Femmes	75*	25*	40	45	67*
Âge					
15 à 24 ans †	89	41	60	63	77
25 à 34 ans	72*	26*	40*	41*	65*
35 ans et plus	70*	23*	33*	39*	60*
Plus haut niveau de scolarité atteint[1]					
Diplôme d'études secondaires †	70	23[E]	30	31	62
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	68	22	37	38	60
Diplôme universitaire	77	32	48*	52*	69
Industrie ou groupe d'industries[2]					
Construction; agriculture, foresterie et pêche; extraction minière, de pétrole et de gaz	70*	24	36*	35*	57*
Fabrication; et commerce de gros	69*	25	34*	41*	61*
Commerce de détail; et services d'hébergement et de restauration †	81	29	50	50	72
Transport et entreposage	66*	29	39	41	57*
Finance et assurances; et services immobiliers et services de location et de location à bail	68*	27	42	46	60*
Services professionnels, scientifiques et techniques	70*	18*	30*	37*	60*
Gestion; et services administratifs et de soutien	62*	31[E]	32[E]*	40	54*
Services d'enseignement	77	36	45	49	68
Soins de santé et assistance sociale	78	33	42	50	70
Industrie de l'information et industrie culturelle; et arts, spectacles et loisirs	83	36	50	47	72
Autres services	81	30	48	59	72
Administrations publiques; et services publics	76	27	41	50	67

† groupe de référence

* différence statistiquement significative ($\alpha = 0,05$) par rapport au groupe de référence

1. Personnes âgées de 25 à 34 ans seulement.
2. Personnes âgées de 15 à 75 ans seulement.

Note : Les compétences en travail de bureau sont des compétences de nature technique ou bureautique comme les premiers soins, l'encadrement, l'informatique ou la tenue de livres. Les compétences en gestion sont des compétences organisationnelles telles que la gestion de personnel ou de fonds, la fonction de leader, la gestion d'un organisme ou la planification s'y rattachant. La capacité de communiquer inclut l'art de parler en public, la rédaction, les relations publiques et la conduite de réunion. Les compétences en relations humaines incluent une meilleure compréhension des autres, la capacité de les motiver ou de gérer des situations difficiles avec confiance, compassion ou patience.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Tableau 5 Pourcentage de personnes ayant rapporté que le bénévolat avait contribué à leur succès professionnel, selon certaines caractéristiques, bénévoles âgés de 15 à 75 ans ayant un emploi, 2010

	Données non ajustées	Données non ajustées	Modèle 1	Modèle 2
	pourcentage		rapport de cotes	
Type d'appui officiel de l'employeur				
Utilisation d'installations et d'équipement				
Oui	51,5*	2,08*	1,68*	1,49*
Non †	33,8	1,00	1,00	1,00
Congés payés				
Oui	45,2*	1,37*	0,83	0,96
Non †	37,5	1,00	1,00	1,00
Changement d'horaire, réduction des tâches				
Oui	47,9*	1,75*	1,58*	1,22
Non †	34,4	1,00	1,00	1,00
Reconnaissance ou lettre de remerciements				
Oui	53,0*	2,13*	1,64*	1,50*
Non †	34,5	1,00	1,00	1,00
Nombre d'heures consacrées au bénévolat	...	1,10*	...	1,01
Compétences professionnelles acquises grâce au bénévolat				
Compétences en travail de bureau				
Oui	54,6*	2,50*	...	1,40*
Non †	32,4	1,00	...	1,00
Compétences en gestion				
Oui	53,7*	3,02*	...	1,40*
Non †	27,7	1,00	...	1,00
Capacité de communiquer				
Oui	52,9*	3,09*	...	1,61*
Non †	26,7	1,00	...	1,00
Compétences en relations humaines				
Oui	46,9*	2,94*	...	1,32
Non †	23,1	1,00	...	1,00
Type d'activité bénévole				
Porte-à-porte				
Oui	43,1	1,21	...	0,96
Non †	38,5	1,00	...	1,00
Solliciter des fonds				
Oui	43,6*	1,47*	...	1,03
Non †	34,5	1,00	...	1,00
Participer à un conseil ou à un comité				
Oui	50,7*	2,00*	...	1,53*
Non †	33,9	1,00	...	1,00
Enseigner, offrir du mentorat				
Oui	53,4*	2,40*	...	1,43*
Non †	32,4	1,00	...	1,00
Organiser des événements				
Oui	49,0*	2,16*	...	1,13
Non †	30,7	1,00	...	1,00
Travail de bureau et tenue de livres				
Oui	49,3*	1,72*	...	1,03
Non †	36,1	1,00	...	1,00

Tableau 5 Pourcentage de personnes ayant rapporté que le bénévolat avait contribué à leur succès professionnel, selon certaines caractéristiques, bénévoles âgés de 15 à 75 ans ayant un emploi, 2010 (suite)

	Données non ajustées	Données non ajustées	Modèle 1	Modèle 2
	pourcentage		rapport de cotes	
Industrie ou groupe d'industries				
Construction; agriculture, foresterie et pêche; extraction minière, de pétrole et de gaz	27,3*	0,39*	...	0,56*
Fabrication; et commerce de gros	28,8*	0,42*	...	0,59*
Commerce de détail; et services d'hébergement et de restauration	41,8	0,74	...	0,83
Transport et entreposage	23,4E*	0,32*	...	0,41*
Finance et assurances; et services immobiliers et services de location et de location à bail	38,6*	0,65	...	0,70
Services professionnels, scientifiques et techniques	30,1*	0,44*	...	0,61
Gestion; et services administratifs et de soutien	29,1E*	0,42*	...	0,75
Services d'enseignement †	49,2	1,00	...	1,00
Soins de santé et assistance sociale	42,8	0,77	...	0,90
Industrie de l'information et industrie culturelle; et arts, spectacles et loisirs	44,8	0,84	...	0,90
Autres services	40,7	0,71	...	0,72
Administrations publiques; et services publics	40,0*	0,69*	...	0,78
Industrie non connue	42,7	0,77	...	0,82
Caractéristiques personnelles et économiques				
Région de résidence				
Région de l'Atlantique	43,2	0,96	...	1,04
Québec	22,6*	0,37*	...	0,41*
Ontario †	44,1	1,00	...	1,00
Prairies	41,4	0,90	...	0,93
Colombie-Britannique	41,5	0,90	...	0,97
Territoires	34,7*	0,67*	...	0,74
Sexe				
Hommes †	37,6	1,00	...	1,00
Femmes	40,3	1,12	...	0,93
Plus haut niveau de scolarité atteint				
Moins qu'un diplôme d'études secondaires †	44,5	1,00	...	1,00
Diplôme d'études secondaires	38,7	0,79	...	0,92
Études postsecondaires partielles	41,5	0,89	...	1,10
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	32,9*	0,61*	...	0,98
Diplôme universitaire	43,2	0,95	...	1,22
Âge en décennies	...	0,66*	...	0,70*
Âge en décennies au carré	...	1,06*	...	1,04
Constante	...	...	0,42*	0,42*

† groupe de référence
* différence statistiquement significative ($\alpha = 0,05$) par rapport au groupe de référence
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

bénévolat améliore les chances de réussite professionnelle. Lorsque tous ces facteurs demeuraient constants dans une autre analyse de régression logistique, deux types d'appui de l'employeur restaient significatifs : l'utilisation des installations et de l'équipement et la reconnaissance du bénévolat ou les lettres de remerciements (tableau 5, colonne du modèle 2).

La section qui suit décrit les facteurs autres que l'appui de l'employeur associés à la plus grande probabilité de considérer la réussite professionnelle comme une conséquence des activités de bénévolat, ces facteurs étant également cernés comme significatifs dans le modèle de régression logistique.

L'acquisition de compétences en travail de bureau, en gestion et en communication grâce au bénévolat est associée à la perception de réussite professionnelle

Le type de compétences professionnelles que les bénévoles ont acquises (spécifiquement en travail de bureau, gestion et communication) est associé à leur impression d'améliorer leurs chances de réussite professionnelle. Environ 54 % des personnes qui ont acquis des compétences en gestion ont dit que le bénévolat avait amélioré leurs chances de réussite professionnelle, comparativement à 28 % de ceux qui n'ont pas acquis ce genre de compétences. De même, il était plus courant pour les employés qui avaient acquis des compétences en travail de bureau et en communication de dire que leurs activités de bénévolat avaient amélioré leurs chances de réussite professionnelle.

Le type d'activité bénévole avait également une incidence. Les employés qui avaient participé à un comité ou à un conseil étaient plus susceptibles de dire que le bénévolat les avait aidés à réussir au travail (environ 51 % comparativement à 34 % de ceux qui n'avaient pas fait ce genre de bénévolat). Les personnes qui ont offert des services d'enseignement ou de mentorat étaient également plus enclines à percevoir une augmentation des chances de réussite professionnelle. En plus d'acquérir des compétences précieuses grâce à ces types d'activités, les bénévoles peuvent tisser des liens importants qui pourraient les aider à améliorer leur rendement ou même les diriger vers d'autres perspectives d'emploi.

Certaines industries peuvent encourager des types de bénévolat permettant d'acquérir des compétences associées à la réussite professionnelle; les employeurs de certaines industries peuvent également tenir compte de l'expérience de bénévolat lorsqu'ils prennent des décisions au sujet des promotions, des augmentations salariales et d'autres indicateurs de la réussite professionnelle. Les employés des services d'enseignement étaient plus susceptibles (49 %) de dire que leurs activités de bénévolat avaient amélioré leurs chances de réussite professionnelle que ceux du groupe d'industries de la construction, de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, et de l'extraction minière pétrolière et gazière (27 %), ceux de la fabrication et du commerce de gros (29 %) et ceux de l'industrie du transport et de l'entreposage (23 %).

Du point de vue de la réussite professionnelle, les employés en début de carrière tiraient davantage profit de leurs activités de bénévolat. Environ la moitié (50 %) des bénévoles de 15 à 24 ans occupant un emploi ont dit que le bénévolat avait amélioré leurs chances de réussite au travail, comparativement à 39 % de ceux de 25 à 34 ans et à 35 % de ceux de 35 ans et plus (données non présentées). Ces résultats concordent avec ceux indiquant que les employés plus jeunes sont plus susceptibles d'avoir acquis des compétences professionnelles grâce à leurs activités de bénévolat (tableau 4).

Sommaire

Les employeurs peuvent appuyer le travail bénévole de leurs employés de diverses façons. Ils peuvent avoir des programmes ou des politiques qui encouragent les employés à faire du bénévolat, comme faire des dons aux organismes pour lesquels leurs employés font du bénévolat, en fonction du nombre d'heures qu'ils y ont consacrées. Le plus souvent, les employeurs fournissent un appui officiel qui réduit les obstacles au bénévolat, comme l'insuffisance des ressources ou le manque de temps, les conflits d'horaire ou l'absence de reconnaissance. En 2010, plus de la moitié (57 %) des bénévoles occupant un emploi ont dit que leur employeur leur avait fourni au moins une forme d'appui officiel. Ces personnes ont consacré à des activités bénévoles un nombre médian d'heures plus élevé que ceux n'ayant pas eu l'appui de leur employeur.

La forme d'appui officiel la plus courante était la permission de modifier son horaire de travail ou de réduire ses tâches pour pouvoir faire du bénévolat : 34 % des bénévoles occupant un emploi en ayant bénéficié. Cette forme d'appui était également la plus fortement corrélée à un nombre plus élevé d'heures consacrées au bénévolat (médiane de 75 heures comparativement à 40 heures pour ceux n'ayant pas eu un tel appui).

Les bénévoles étaient les plus susceptibles de dire qu'ils avaient l'appui de leur employeur s'ils travaillaient dans le groupe d'industries des administrations publiques et des services publics, ou dans celui de la finance, des assurances, des services immobiliers et des services de location et de location à bail. Les bénévoles bénéficiant de l'appui de leur employeur étaient plus enclins à déclarer que leurs activités de bénévolat les avaient aidés à acquérir des compétences professionnelles (compétences en travail de bureau, en gestion, en communication et en relations humaines).

L'appui de l'employeur était également associé à la perception des employés que le bénévolat avait amélioré leurs chances de réussite professionnelle. À cet égard, les formes d'appui les plus importantes étaient la permission d'utiliser les installations ou de l'équipement, et la reconnaissance ou les lettres de remerciements. Parmi les autres facteurs qui amélioraient les perceptions d'amélioration de la réussite professionnelle, mentionnons les suivants : acquisition de compétences liées à l'emploi (compétences en travail de bureau, en gestion ou en communication), et activités de bénévolat liées à la participation à un comité ou à un conseil ou à l'enseignement. De plus, les jeunes employés étaient proportionnellement plus nombreux à dire que le bénévolat avait amélioré leurs chances de réussite professionnelle.

Matt Hurst est analyste principal à la Division de la statistique sociale et autochtone de Statistique Canada.

1. PAJO, Karl et Louise LEE. 2001. « Corporate-sponsored volunteering: a work design perspective », *Journal of Business Ethics*, vol. 99.
2. BOOTH, Jonathan E., Kyoung WON PARK et Theresa M. GLOMB. 2009. « Employer-supported volunteering benefits: Gifts exchanges among employers, employees, and volunteer organizations », *Human Resource Management*, vol. 48, n° 2.
3. HALL, Michael, A.-J. MCKECHNIE, Katie DAVIDMAN et Fleur LESLIE. 2001. *An Environmental Scan on Volunteering and Improving Volunteering*, Canadian Centre for Philanthropy.
4. GRAFF, Linda. 2004. *Making a Business Case for Employer-Supported Volunteerism*. Volunteer Canada.
5. EASWARAMOORTHY, M., Cathy BARR, Mary RUNTE et Debra BASIL. 2006. *Business Support for Employee Volunteers in Canada: Results of a National Survey*. Imagine Canada.
6. HALL et al. 2001.
7. BASIL, Debra Z., Mary S. RUNTE, M. EASWARAMOORTHY et Cathy BARR. 2009. « Company support for employee volunteering: a national survey of companies in Canada », *Journal of Business Ethics*, vol. 85.